



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2022-24

Il giorno 27 luglio 2022 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la stipula del Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2022-24 che disciplina la ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti ivi previsti.

PREMESSE

VISTO il CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19/04/2018;
VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento economico accessorio del personale delle categorie B, C e D per il triennio 2022-24 sottoscritto il 30/06/2022 (allegato 1);
VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 9 del 25/07/2022 che esprime parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C, D dell'Università di Verona per il triennio 2022-24;
VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/07/22 che approva l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2022-24 e autorizza il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;
Le Parti

CONCORDANO

di stipulare in via definitiva l'“*ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – triennio 2022-24*” sottoscritta il 30 giugno 2022, che qui interamente si richiama e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per la **PARTE PUBBLICA**:

Prof. Roberto GIACOBazzi – Prorettore Vicario FIRMATO

Dott. Federico GALLO – Direttore Generale FIRMATO

Per la **PARTE SINDACALE - R.S.U.**:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. William SCIPIONE FIRMATO



Dott. Davide SALVI

FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI

FIRMATO

Per la **PARTE SINDACALE IN RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI:**

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL)

FIRMATO

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

FIRMATO

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

FIRMATO

Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO,
Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2022 -2024

Il giorno 30 giugno 2022 in Verona, si riuniscono le Parti come di seguito rappresentate ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la stipula dell'**ipotesi** di Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2022 - 2024 che disciplina la ripartizione delle risorse economico-finanziarie destinate alla copertura degli istituti ivi previsti.

PREMESSE

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'art. 7, comma 5 che stabilisce: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;

VISTO il CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, sottoscritto il 19/04/2018;
VISTO il D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 (*Attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e successive modifiche e integrazioni;

CONSIDERATO che il Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1 del 24 gennaio 2022 ha effettuato, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio, certificando positivamente il Fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Verona per l'anno 2022;

VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (*di seguito* SMVP), approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022, relativo ai criteri e alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa;

VISTO il Piano integrato della Performance della struttura gestionale 2022 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022;

VISTO l'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che dispone *“...a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”*;

VISTA l'ipotesi di *Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulata il 3 marzo 2022 che disciplina per il 2022 esclusivamente gli istituti delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) all'interno della categoria e dell'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) applicati al personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C e D;

VISTO il verbale al Collegio dei Revisori dei Conti che in data 28 marzo 2022 ha espresso parere positivo all'ipotesi di *Accordo Stralcio IMA-PEO* con verbale n 3/2022;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2022 che approva l'ipotesi di *Accordo stralcio IMA-PEO* stipulata il 3 marzo 2022 e autorizza la Parte Pubblica alla firma definitiva dell'Accordo;

VISTO l'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato in via definitiva il 30 marzo 2022;

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2021 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 72.537,31 esclusi gli oneri a carico ente (€ 97.489,53 inclusi oneri a carico dell'ente);

CONSIDERATO che a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo lavoro straordinario per l'anno 2021 è stato accertato l'importo residuo complessivo pari a € 33.346,48 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.239,41 inclusi oneri a carico dell'ente);

CONSIDERATO, pertanto, che il totale dei risparmi per l'anno 2021 è pari a € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente);

VISTO l'*Accordo Stralcio – Residui 2021* stipulato l'11 maggio 2022 che disciplina l'utilizzo dei residui dell'anno 2021 pari a complessivi € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente);

NELLE MORE della sottoscrizione del CCNL relativo al comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-21 nel quale possono essere previste specifiche disposizioni per la contrattazione integrativa e risorse aggiuntive previste dalla Legge 30 dicembre 2021 n°234 (Legge di bilancio per l'anno 2022).

Visto e considerato tutto ciò, le parti concordano quanto segue:

DISPOSIZIONI GENERALI**Art. 1 – Premesse**

Le Premesse richiamate nel presente Contratto costituiscono parte integrante e sostanziale ed hanno, ad ogni effetto, valore di Accordo.

Art. 2 - Campo di applicazione e durata del contratto

Il presente Contratto riguarda il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024 e disciplina gli istituti che costituiscono il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato, inquadrato nelle categorie B, C e D. Alla scadenza, ai sensi dell'art. 7, comma 10 del CCNL 2016-2018, conserva la sua efficacia economica e giuridica fino alla stipula del nuovo contratto collettivo integrativo. Restano affidate alla contrattazione annuale le determinazioni riguardanti la ripartizione annuale delle risorse disponibili a seguito della costituzione annuale dei Fondi del Trattamento Accessorio e alla relativa certificazione da Parte del Collegio dei Revisori dei Conti come previsto dall'art. 7 comma 3 del CCNL 2016-2018.

Al personale di categoria EP, in quanto non ricompreso nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 42, comma 3, lett. a) del CCNL 2016-2018 si applicano in questa sede solo gli articoli relativi alla disciplina delle progressioni economiche orizzontali (art. 8) e delle assenze (art. 10 punto 2).

Al personale di categoria EP, pertanto, continua ad applicarsi, per quanto compatibile, la disciplina prevista dai Contratti Collettivi Integrativi precedenti, oltreché le specifiche disposizioni di legge e regolamentari.

Art. 3 – Riassegnazione delle risorse residue Fondo Accessorio e Straordinario 2021

Le Parti hanno concordato l'utilizzo dei residui dell'anno 2021 pari a complessivi € 106.804,03 esclusi gli oneri a carico dell'ente (€ 141.728,94 inclusi oneri a carico dell'ente) mediante la sottoscrizione dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021* (Allegato 2) stipulato l'11 maggio 2022.

Si riporta di seguito quanto stabilito nel suddetto Accordo:

- l'importo pari a € 6.139,42 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 8.147,01 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per compensare il disavanzo relativo alle indennità di turno e commissioni di vigilanza ed elettorali previste nel CCI 2021;
- una quota viene utilizzata per corrispondere un importo a titolo di "indennità mensilizzata di Ateneo compensativa" per il 2022 la cui disciplina è illustrata all'articolo 2 dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021*;
- una quota confluisce nel fondo della Performance Organizzativa 2022 come disciplinato dall'articolo 3 dell'*Accordo Stralcio – Residui 2021*.

L'ammontare dei residui che vengono portati nel Fondo Accessorio 2022 sono pari a € 100.664,61 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 133.581,94 inclusi oneri a carico dell'ente).

	Senza oneri	Con oneri
A. Totale Residui 2021	€ 106.804,03	€ 141.728,95
B. Turni e commissioni di vigilanza saldo CCI 2021	€ 6.139,42	€ 8.147,01
C. (A-B) Residui 2021 portati nel Fondo 2022	€ 100.664,61	€ 133.581,94

Art. 4 – Determinazione delle risorse – Anno 2022

Le risorse destinate al trattamento economico accessorio per l'anno 2022 ammontano a complessivi € 1.646.956,73 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.185.511,58 inclusi oneri a carico dell'ente) del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, con copertura sul Budget 2022 – costo del personale - voce CO.AN. CA.C.CA020202 di cui:

- € 1.546.292,12 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 2.051.929,64 inclusi oneri a carico dell'Ente) di **competenza del fondo accessorio 2022**;
- € 67.326,69 esclusi gli oneri a carico ente (€ 89.342,52 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo accessorio 2021;
- € 33.337,91 esclusi gli oneri a carico ente (€ 44.239,41 inclusi oneri a carico dell'ente) quale residuo di competenza del fondo straordinario 2021.

Tali risorse, ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018, risultano così suddivise:

- A) **€ 406.932,93** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 540.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente) **indisponibili** alla contrattazione per corrispondere l'indennità di responsabilità al personale di categoria C e D (pari a 2/3 della fascia), secondo i valori lordo/dipendente relativi alle fasce previste nel CCI 2017, richiamate all'art. 6 del presente CCI, secondo quanto previsto dall'art. 2 del decreto direttoriale n° 3309 del 11 maggio 2020 e dall'art. 2 del Decreto Direttoriale di Sperimentazione gestionale II fase – mini riassetto organizzativo n° 2 del 3 gennaio 2022;
- B) **€ 1.222.356,48** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 1.622.067,05 inclusi oneri a carico dell'ente) **disponibili** alla contrattazione, secondo la suddivisione rappresentata negli articoli seguenti;
- C) **€ 17.667,31** esclusi oneri a carico dell'ente (€ 23.444,52 inclusi oneri a carico dell'ente) disponibili alla contrattazione ma con **destinazione vincolata** alle progressioni economiche.

Per l'anno **2022**, la suddivisione delle risorse complessive destinate al trattamento economico accessorio risulta come di seguito riepilogato, coerentemente con la disciplina prevista nel presente accordo:

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI C.C.I. 2021	Importo esclusi oneri c\Ente	Importo inclusi oneri c\Ente	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 81.386,59	€ 108.000,00	4,9%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 254.624,30	€ 337.886,45	15,5%
IMA COMPENSATIVA	IMA compensativa una tantum	€ 42.954,03	€ 57.000,00	2,6%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Responsabilità cat. C e D ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	57,7%
	Performance Individuale:	€ 446.468,57	€ 592.463,79	
	di cui Premio di Produttività - cat. B, C e D no resp.	€ 250.106,28	€ 331.891,04	
	di cui Retribuzione di Risultato cat. C e D ex art. 91 c. 4 CCNL 16.10.2008 (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 196.362,28	€ 260.572,75	
	Performance Organizzativa	€ 97.211,76	€ 129.000,00	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 317.378,55	€ 421.161,34	19,3%
Totale utilizzo fondo		€ 1.646.956,73	€ 2.185.511,58	100,0%

DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI

Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D

Per l'anno **2022** le Parti individuano nei paragrafi e nei punti che seguono la disciplina degli istituti contrattuali che complessivamente concorrono a costituire il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Verona di cat. B, C e D nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del presente accordo.

Art. 5 - Indennità per lavoro e servizi particolari

Le Parti, in applicazione dell'Accordo "*Compensi per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolari*", parte integrante del presente accordo (Allegato 3), concordano di destinare per gli istituti elencati al presente articolo le somme di seguito indicate.

Per l'anno 2022, l'importo complessivo di **€ 81.386,59 esclusi oneri a carico dell'Ente** (€ 108.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) sono destinati alla remunerazione delle indennità previste per i servizi indicati nei punti che seguono:

- a) **indennità di turno:** € 45.214,77 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 60.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- b) **indennità laboratorio:** € 12.057,27 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 16.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente).
- c) **attività di orientamento:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- d) **pronto intervento tecnico ed informatico:** € 6.782,21 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 9.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente), così articolato:
 - 1) **intervento tecnico:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
 - 2) **intervento informatico:** € 4.521,48 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 6.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- e) **Indennità autisti:** € 2.260,74 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 3.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente);
- f) **commissioni di vigilanza e commissioni elettorali:** € 12.810,85 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 17.000,00 inclusi oneri a carico dell'Ente) per il personale nominato nel contingente delle commissioni di vigilanza e nelle commissioni elettorali.

Le Parti convengono che le indennità corrisposte per condizioni di lavoro e servizi particolari qui di seguito tassativamente elencati, sono incompatibili con le indennità di responsabilità eventualmente percepite dal personale di categoria C e D (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche):

- indennità di turno, di cui all' art. 5 punto a);
- indennità di laboratorio di cui all'art. 5 punto b);
- indennità per attività di orientamento, di cui all'art 5 punto c).

Art. 6 – Indennità di Responsabilità personale cat. C e D - ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008

Si richiamano le fasce e gli importi delle l'indennità di Responsabilità erogate al personale di categoria D come definite nel CCI 2017 sottoscritto il 18 settembre 2017, a valere anche per la categoria C:

Fascia corrispondente alla posizione	Importo fascia lordo/dipendente	Importo incarico di posizione organizzativa o funzione specialistica (2/3 della fascia)
1	€ 5.165,00	€ 3.443,33
2	€ 4.130,00	€ 2.753,33
3	€ 3.100,00	€ 2.066,67
4	€ 2.100,00	€ 1.400,00

L'indennità di responsabilità viene corrisposta per 2/3 mensilmente e il restante 1/3 in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP.

- A) L'importo per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria C è pari a € 4.200 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 5.573,40 inclusi oneri a carico dell'ente).
- B) L'importo per corrispondere l'indennità di responsabilità per la categoria D è pari a € 402.732,93 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 534.426,60 inclusi oneri a carico dell'ente).

Art. 7 – Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) e IMA compensativa

Le Parti hanno concordato la disciplina dell'IMA nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 3 marzo 2022 (Allegato 1) e l'IMA compensativa nell'*Accordo Stralcio – Residui 2021* (Allegato 2) stipulato l'11 maggio 2022.

Si riporta di seguito quanto stabilito nei suddetti Accordi:

A) Le Parti hanno concordato di stanziare per l'anno 2022 l'importo pari a € 254.624,30 esclusi gli oneri a carico Ente (€ **337.886,45** inclusi gli oneri a carico dell'Ente) per corrispondere a decorrere dal **1.1.2022** l'indennità mensilizzata di Ateneo (IMA), prevista dall'art. 41 comma 4 del CCNL del 27.01.2005 e confermata dall'art. 64 del CCNL del 19.04.2018. L'erogazione dell'emolumento è confermata, a seguito della valutazione della performance individuale anno 2022, al raggiungimento di un punteggio complessivo pari o superiore al 60%.

Le Parti hanno concordato che a seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, di cui al successivo art. 8, ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, ai medesimi non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2022, fino a nuovo accordo tra le parti. Pertanto, si procederà al recupero di quanto percepito a titolo di IMA all'instaurarsi degli effetti economici derivanti dalla attribuzione della PEO.

B) Solo per il 2022 (1.1.2022 – 31.12.2022), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale negativo, si procederà alla corresponsione di un importo integrativo **una tantum** pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2022 e il beneficio economico della PEO 2022 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.

Le risorse da destinare all'istituto IMA compensativa saranno determinate una volta conclusa la procedura di attribuzione della progressione economica PEO relativa all'anno 2022 e comunque nella misura massima di € 42.954,03 esclusi oneri a carico dell'ente (€ 57.000,00 inclusi oneri a carico dell'ente).

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2022, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento.

Art. 8 – Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Le Parti con il CCI 2021 hanno concordato che nel **triennio 2022-24** saranno attivate procedure annuali per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per le categorie B, C, D e EP, definendo per ciascun anno lo stanziamento dedicato.

Per il 2022 le Parti hanno concordato la disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO) nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 3 marzo 2022 (Allegato 1).

Si riporta di seguito quanto stabilito nel suddetto Accordo:

Le Parti convengono di destinare per l'**anno 2022** l'importo complessivo pari a € **317.378,56** esclusi gli oneri a carico Ente (€ **421.161,34** inclusi gli oneri a carico dell'Ente), a carico del Fondo Risorse decentrate per le categorie B, C e D, ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti inquadrati nelle cat. B, C, D nella misura del 50% degli aventi diritto, misura percentuale da considerare con riferimento a ciascuna categoria, nel rispetto dei principi di limitatezza e selettività sanciti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, secondo la seguente ripartizione per ciascuna categoria come di seguito indicato:

Cat. B:	23.467,10 € (esclusi gli oneri c\Ente)	31.140,84 € (compresi gli oneri c\Ente)
Cat. C:	120.392,55 € (esclusi gli oneri c\Ente)	159.760,92 € (compresi gli oneri c\Ente)
Cat. D:	173.518,91 € (esclusi gli oneri c\Ente)	230.259,59 € (compresi gli oneri c\Ente)

Le Parti convengono, altresì, di destinare per l'**anno 2022** ai fini del perfezionamento delle progressioni economiche orizzontali per i dipendenti inquadrati nella cat. EP nella misura del 50% degli aventi diritto, a carico del Fondo accessorio per la retribuzione di posizione e di risultato certificato per l'anno 2022 dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1 del 24 gennaio 2022 il seguente importo:

Cat. EP:	33.778,02 € (esclusi gli oneri c\Ente)	44.823,43 € (compresi gli oneri)
-----------------	--	---

Tutti gli importi sono stati calcolati secondo il costo medio ponderato, distinto per posizione economica all'interno di ciascuna categoria.

Nell'ambito di ciascuna categoria, i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito, sulla base dei criteri applicativi dettagliati nelle schede di valutazione allegate all'*Accordo Stralcio IMA-PEO* (allegati 1).



Per i requisiti di accesso, procedura valutativa e formulazione delle graduatorie ed effetti economici e giuridici si rimanda all' *Accordo Stralcio IMA-PEO* (allegato 1).

PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Art. 9 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale e Organizzativa

I criteri e le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa sono quelli previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022.

La valutazione sarà effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture d'Ateneo nelle quali il dipendente presta servizio alla data del 31 dicembre 2022.

Tutti gli importi degli emolumenti della performance individuale e organizzativa sono riconosciuti in esito alla valutazione ottenuta secondo il vigente SMVP ed erogati nelle misure ivi previste.

Il personale per essere sottoposto a valutazione da parte del proprio responsabile deve assicurare la presenza in servizio nell'anno solare per almeno tre mesi.

Art. 10 - Disciplina delle assenze

1. Premio di Produttività (B, C, D) e Performance Organizzativa (B, C, D e D resp)

Nel caso in cui le assenze complessive determinino l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile e queste siano state determinate esclusivamente da:

- a) interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza;
- b) congedo di maternità e paternità;
- c) gravi patologie;
- d) congedi parentali, purché fruiti dalle lavoratrici e dai lavoratori entro tre anni dalla nascita del figlio;

l'entità dei premi relativi alla performance individuale e organizzativa è riferita all'ultima valutazione ottenuta secondo quanto previsto dal SMVP al tempo vigente. Se non è presente alcuna valutazione precedente sarà liquidato al dipendente l'85% del premio medio erogato.

Nel caso in cui il dipendente sia sottoposto a valutazione, le assenze di cui ai punti sub a), b), c) e d) non hanno effetto sulla determinazione del Premio di Produttività e della Performance organizzativa.

Se, invece, le assenze complessive che hanno determinato l'impossibilità di valutazione da parte del responsabile sono state determinate da altre tipologie (ferie escluse), non sarà erogato alcun emolumento.

2. Retribuzione di risultato (EP e D con incarico di responsabilità)

Fermo restando i tre mesi di presenza in servizio nell'anno solare per essere sottoposti a valutazione (condizione necessaria per l'eventuale erogazione della retribuzione di risultato), ai fini della determinazione della retribuzione di risultato non si terrà conto dei periodi di assenza dal servizio inferiori a complessivi 90 giorni annui, indipendentemente dalla tipologia di assenza intervenuta. Superata tale soglia la retribuzione di risultato sarà erogata in misura proporzionale alla presenza, considerate tutte le assenze intervenute (ferie escluse).

Art. 11 - Titolarità del Premio di Produttività e della Performance Organizzativa

Sono in ogni caso **esclusi** dalla titolarità degli emolumenti relativi al Premio di Produttività (art. 12, punto 1) e alla Performance Organizzativa (art. 13) i dipendenti:

- i. inseriti in attività assistenziale presso l'A.O.U.I. di Verona e le strutture del S.S.N. equiparati alla dirigenza medica e sanitaria;
- ii. che prestano attività lavorativa presso altre Pubbliche Amministrazioni in posizione di comando;
- iii. che usufruiscono di un periodo di aspettativa per un dottorato di ricerca, anche se con retribuzione;
- iv. che abbiano subito una o più sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto (censura) comminate durante l'anno.

Art. 12 - Performance individuale

1) Premio di Produttività: € 250.106,28 esclusi oneri a carico dell'Ente (€ 331.891,04 inclusi oneri a carico dell'Ente).

Destinatari del “premio di produttività” sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C e D, **con esclusione del personale di categoria B,C e D titolare di incarico di responsabilità (Posizioni Organizzative e Funzioni Specialistiche)**. L’importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 426,80 annui.

2) Retribuzione di Risultato personale Categoria C e D - ex art. 91 c. 1 C.C.N.L. 16.10.2008: € 196.362,28 esclusi oneri a carico dell’Ente (€ 260.572,75 inclusi oneri a carico dell’Ente) di cui:

- per la categoria C € 2.100,00 esclusi oneri a carico dell’ente (€ 2.786,70 inclusi oneri a carico dell’ente);
- per la categoria D € 194.262,28 esclusi oneri a carico dell’ente (€ 257.786,05 inclusi oneri a carico dell’ente).

L’importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante al personale di cat. C e D, fino al massimo di un terzo dell’importo relativo alla fascia corrispondente all’indennità di responsabilità dell’incarico conferito, è determinato a seguito di apposita procedura di valutazione annuale secondo quanto previsto dal vigente SMVP.

Art. 13 – Performance organizzativa

La Performance Organizzativa, il cui stanziamento è pari a € 97.211,76 esclusi oneri a carico dell’Ente € 129.000,00 inclusi oneri a carico dell’Ente), viene remunerata con un emolumento a carattere premiale, correlato al raggiungimento di determinati livelli di qualità nei servizi erogati dall’Ateneo, il cui importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 131,00 annui.

I relativi indicatori e i valori target di riferimento sono definiti dal SMVP approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2022.

Le parti concordano di attribuire ad i tre indicatori definiti dal SMVP i seguenti pesi:

Criterio		Livello minimo	Livello raggiunto	Incentivo	Peso
a)	Obiettivi del Piano delle Performance	65% degli obiettivi raggiunti almeno al 90%	fra 65% e 80% ≥ 80%	80% 100%	50%
b)	Sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	ISEF=1	ISEF ≥ 1	100%	20%
c)	Customer Satisfaction dei servizi erogati (quota di risposta minima ai questionari pari a 1/3 degli aventi titolo)	Livello medio di soddisfazione complessiva sui servizi valutati ≥ 3,1	3,1 ≤ x ≤ 4,5	75% ≤ x ≤ 100%	30%

All’indennità qui disciplinata accedono tutti i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, **con esclusione** dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di “attività conto terzi” ai sensi dell’art. 66 D.P.R. 382/1980 e del vigente Regolamento di Ateneo liquidati nell’anno 2022, indipendentemente dall’anno di competenza. È fatta salva la possibilità di procedere all’eventuale conguaglio tra l’emolumento relativo alla performance organizzativa e l’emolumento di cui al presente punto in caso di mancata corresponsione dello stesso o di erogazione ridotta.

Le Parti con l’*Accordo Stralcio – Residui 2021* (Allegato 2) hanno concordato che eventuali residui derivanti dall’istituto IMA compensativa (art. 7 punto B del presente Accordo) confluiscono nell’istituto della Performance Organizzativa; conseguentemente anche l’importo medio pro-capite lordo dipendente come sopra determinato (pari a €131,00 annui) può essere rideterminato.

Art. 14 - Procedure di conciliazione

Le Parti riconoscono la massima importanza nelle iniziative di confronto fra valutatori e valutati per un esame congiunto dei risultati raggiunti e dei comportamenti tenuti, nonché degli eventuali interventi correttivi da adottare, volti anche a prevenire conflitti nell’ambito del processo di valutazione della performance individuale. Qualora il responsabile diretto (valutatore) ravvisi, in corso d’anno, un andamento fino a quel momento negativo o significativamente peggiorativo della prestazione del dipendente, deve darne preavviso al dipendente stesso. Alla comunicazione farà seguito un colloquio con l’interessato allo scopo di individuare possibili azioni correttive, le quali dovranno essere debitamente annotate e documentate a cura del valutatore. Nell’eventualità che sorga un conflitto tra valutatore e valutato che comporti una valutazione finale negativa della performance individuale è prevista una procedura interna di conciliazione. Si intende negativa una valutazione che inibisca l’erogazione di un incentivo economico legato alla performance.

In tale ultima eventualità, il dipendente ha 15 giorni di tempo, a decorrere dalla data di chiusura della procedura di valutazione, per trasmettere al Direttore Generale ed al proprio dirigente di riferimento (dirigente o responsabile accademico) formale e motivato reclamo. Successivamente, il Direttore Generale, o suo delegato, sentito il responsabile della struttura e il valutato – che può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale – si pronuncia definitivamente sulla materia con propria determinazione.

Il vigente SMVP, a cui si fa espresso rinvio, disciplina le procedure di conciliazione dei conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance, secondo principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.

Art. 15 – Liquidazione degli emolumenti accessori

Le Parti, in ordine alla liquidazione degli istituti disciplinati dal presente Contratto, stabiliscono quanto segue:

- “indennità di turno”, viene liquidata in corso d'anno nella misura dell'80%, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2023 (entro il primo quadrimestre);
- le indennità di “attività di orientamento”, “pronto intervento tecnico e informatico” e “indennità autisti”, vengono liquidate in corso d'anno nella misura del 60% dell'importo spettante, con corresponsione della restante percentuale a conguaglio nei primi mesi dell'anno 2023 (entro il primo quadrimestre);
- “indennità laboratorio” e “le indennità di commissioni di vigilanza ed elettorali” vengono liquidate nei primi mesi dell'anno 2023 (entro il primo quadrimestre) senza anticipo;

La liquidazione, invece, di tutti gli emolumenti correlati ai risultati conseguiti ai fini della performance individuale e organizzativa, avverrà solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Art. 16 – Gestione dei residui

Le Parti convengono sin d'ora che in presenza di residui accertati a qualsiasi titolo, a conclusione delle procedure di liquidazione degli emolumenti del Fondo Accessorio qui disciplinati, questi saranno oggetto di specifico accordo, con eccezione dei residui derivanti dal riconoscimento dell'IMA perequativa, i quali confluiscono direttamente nella Performance Organizzativa secondo quanto stabilito al precedente art 13.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 17 – Norme transitorie

Le parti concordano sin d'ora che fino alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo 2023 i compensi relativi alle attività di cui all'art. 5 sono liquidati a titolo di anticipazione nella misura del 50% di quanto previsto al precedente art. 15.

Art. 18 – Norme finali

Le Parti convengono che gli istituti del trattamento economico accessorio vengano corrisposti nei limiti massimi degli stanziamenti del Fondo individuati nel presente Contratto e previsti nel Bilancio di Ateneo, nel rispetto di quanto stabilito dal precedente art. 16 – “Gestione dei residui”.

In caso di incapienza, tutti i compensi sono ridotti proporzionalmente in relazione all'importo stanziato.

Le Parti riconoscono la necessità di effettuare, in corso d'anno, un costante monitoraggio sull'applicazione dei singoli istituti ed al relativo impatto sull'andamento dei costi.

Le clausole del Contratto Collettivo Integrativo che dovessero risultare in contrasto con sopraggiunte disposizioni legislative e contrattuali cessano di aver efficacia e le Parti si impegnano ad incontrarsi per definire una nuova formulazione del Contratto Collettivo Integrativo conforme al dettato legislativo o contrattuale.



Letto, approvato e sottoscritto.

Parte Pubblica:

Prof. Roberto GIACOBazzi FIRMATO

Dott. Federico GALLO FIRMATO

PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.:

Dott.ssa Stefania BRUNELLI FIRMATO

Sig. Giuseppe CASTANO FIRMATO

Dott.ssa Alessia DANZI FIRMATO

Dott.ssa Cristina NIGLIO FIRMATO

Dott.ssa Cristina PATUZZO FIRMATO

Dott. Enrico PIANA FIRMATO

Dott. Davide SALVI FIRMATO

Dott. William SCIPIONE FIRMATO

Dott.ssa Chiara ZUSI FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali territoriali:

Dott.ssa Beatrice PELLEGRINI (CGIL) FIRMATO

Dott.ssa Manuela CALDERARA (CISL)

Dott.ssa Maria Grazia PAPUZZO,

Dott. Raffaele PILEGGI (UIL Fed. Scuola RUA)

Dott. Matteo PADOVAN (SNALS)

FIRMATO